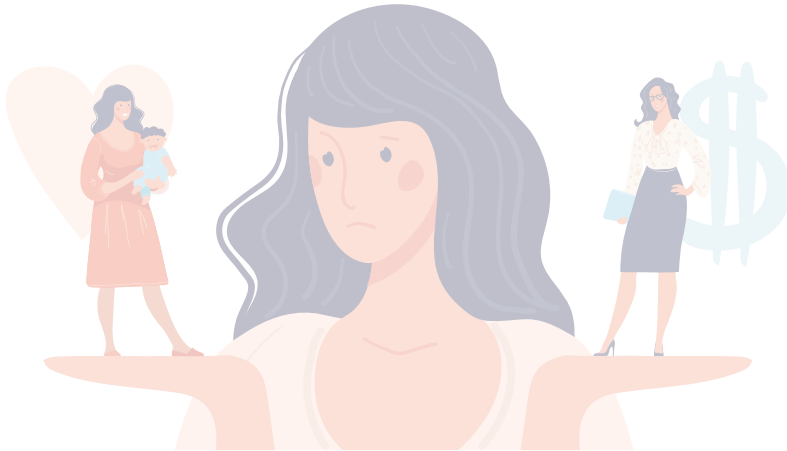


# Cuadernillo Informativo de PRL: MATERNIDAD



*El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.*

**Realiza:** Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

**Edita:** UGT-Madrid

**Imprime:** Gráficas de Diego

**Depósito Legal:** M-18478-2020

# Índice

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>2. OBJETIVOS DE LA PUBLICACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>3. CONCEPTOS A TENER EN CUENTA.....</b>	<b>15</b>
<b>4. OBLIGACIÓN Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN SALUD LABORAL .....</b>	<b>17</b>
<b>5. MATERNIDAD Y LACTANCIA NATURAL.....</b>	<b>19</b>
5.1. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN DE PROTEGER A LA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD Y LACTANCIA NATURAL .....	20
5.2. RIESGOS PARA LA TRABAJADORA EMBARAZADA.....	22
5.3. PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA .....	26
<b>6. GESTIÓN DEL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.....</b>	<b>33</b>
<b>7. EMBARAZO DE RIESGO/RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.....</b>	<b>37</b>
<b>8. MATERNIDAD Y COVID-19.....</b>	<b>39</b>
8.1. ¿QUÉ OCURRE CON LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS QUE NO PERTENECEN AL SECTOR SANITARIO O SOCIOSANITARIO? .	39
<b>9. LA MATERNIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>41</b>
<b>10. RECUERDA .....</b>	<b>43</b>
<b>PROPUESTAS DE UGT MADRID.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>
<b>NORMATIVA GENERAL.....</b>	<b>57</b>
<b>INFORMACIÓN DE INTERÉS .....</b>	<b>59</b>
<b>PUBLICACIONES REALIZADAS .....</b>	<b>61</b>
<b>DIRECCIONES DE INTERÉS .....</b>	<b>63</b>



# PRESENTACIÓN

El **Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales** es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los Agentes sociales (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el **compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos los y las trabajadoras madrileñas** y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.

El 24 de abril de 2017 y en el entorno del día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 28 de abril, la Administración Regional junto con los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid, CEIM, CCOO Unión Sindical de Madrid Región y UGT-Madrid firmamos el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020.

Han pasado ya 18 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, de hecho, la Comunidad de Madrid es una de las que menor número de accidentes de trabajo se producen de toda España.

**En la Comunidad de Madrid un trabajador fallece cada cinco días como consecuencia de su trabajo, cada día un trabajador sufre un accidente grave, y 254 tienen un accidente leve (Enero-Diciembre 2019).**<sup>1</sup>

Hay que señalar que **la pandemia de la Covid-19** ha incidido significativamente en las cifras de siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma en dos vertientes. Por un lado, han descendido los accidentes laborales por el parón de la actividad económica que se ha dado en el mes de mayo. Pero por otro, no se recoge en los datos oficiales la **incidencia en la salud laboral** que han sufrido amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras por la pandemia.

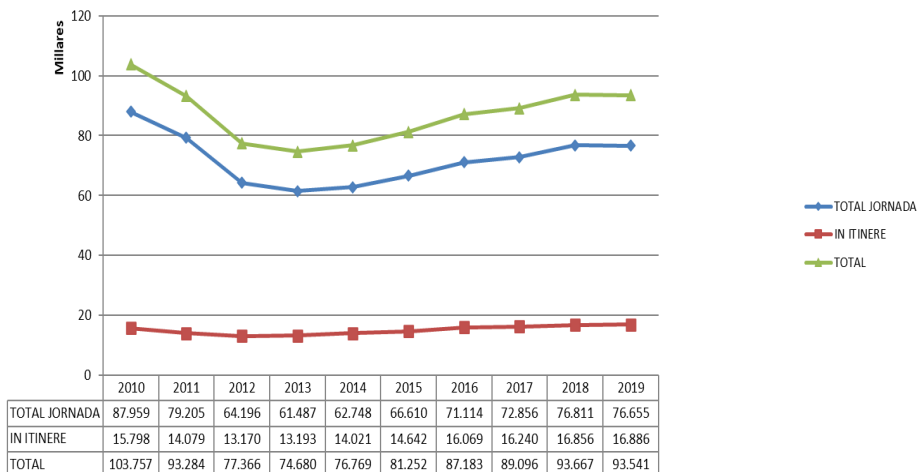
A pesar de ello **los accidentes laborales** siguen produciéndose, incluso en este periodo de pandemia. El grave problema que suponen por su **magnitud humana, social y económica** está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las **medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para todos los agentes sociales implicados.**

**Para luchar contra los accidentes y las enfermedades profesionales** hay que actuar contra sus causas. Por ello, una parte fundamental son las **inversiones en políticas preventivas.**

---

<sup>1</sup> Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Datos provisionales 2019.

### Evolución Siniestralidad Laboral 2010-2019 Comunidad de Madrid



Pero 2020 está siendo un año atípico. **La Covid-19 ha variado nuestra vida** diaria y nos ha dado una visión diferente de la palabra prevención. La prevención en el ámbito laboral se ha tenido que ver modificada ante la amenaza común, como sociedad, a un agente biológico, convirtiendo a los centros de trabajo en posibles focos de infección. Tenemos que **dar prioridad a las personas y la prevención de riesgos laborales es la fórmula para que esto se pueda llevar a cabo**. La administración y los agentes sociales estamos haciendo un esfuerzo para que los convenios del 2020 del Plan Director se puedan adaptar en sus contenidos, lo más rápidamente posible, para que la información y recomendaciones necesarias que necesitan los delegados y delegadas de prevención, las empresas y la ciudadanía pueda actuar con la mayor celeridad posible ante esta pandemia global.

Estamos intentando adaptar las acciones para que, de forma segura llegue, al mayor número de personas trabajadoras y ciudadanía, las **recomendaciones y adaptaciones de puesto de trabajo que se van a necesitar ante la presencia de la COVID-19**.

Y qué decir de las enfermedades derivadas del trabajo y del problema que hemos vivido con el personal sanitario y sociosanitario, de momento ni tan siquiera para ellos el contagio por Covid-19 es considerado enfermedad profesional, en el mejor de los casos será accidente de trabajo. **Próximamente se modificará el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, **y el Sars Cov 2 se incluirá como virus el anexo III**, por lo que esperemos que en breve sea calificada para estos colectivos como enfermedad del trabajo, fundamentalmente de cara a la prevención de la misma.

Y no solamente la Covid-19, sino que hay una invisibilidad de los cánceres producidos en el ámbito laboral, de las enfermedades que derivan de los riesgos psicosociales, de muchos de los trastornos musculoesqueléticos.

Para su prevención es necesario su conocimiento y su reconocimiento. Madrid sigue siendo una de las Comunidades Autónomas que menos enfermedad del trabajo declara.

Y el papel que han de desarrollar las Administraciones Públicas en la difusión y la implantación de las políticas preventivas, es fundamental. Es necesario **desde las Administraciones Públicas** dar máxima prioridad a la continuidad de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo, las acciones que se realizan a través de los Convenios firmados por el V Plan Director.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones en estos convenios, dirigidas fundamentalmente a informar tanto a los empresarios como a los trabajadores, y sensibilizar a toda la ciudadanía, y reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados, ejemplo de ello es esta publicación y otras muchas que realizaremos. Esperamos sirva al delegado y delegada de prevención y a toda la población trabajadora como una herramienta útil en su quehacer diario.

La **formación de los trabajadores y trabajadoras**, en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible, por lo que vamos a desarrollar diversos cursos de formación.

Además, a lo largo de este año 2020, vamos a llevar a cabo una **campaña divulgativa** que se realizará a través de imágenes que podrán estar animadas y podrán emitirse en lugares de paso de ciudadanos, la inclusión de megabanners en prensa digital, o a través de medios telemáticos (como facebook, twitter, página web...) de forma que demos visibilidad a través de los medios digitales a temas como las enfermedades del trabajo.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, por nuestra *“capacidad para detectar necesidades preventivas, orientar las políticas en esta materia y facilitar la eficacia de las mismas”* y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

Desde la aprobación de la **última Reforma Laboral** se han provocado situaciones que, además de desfavorecer notablemente a las personas trabajadoras en relación con el empresario, le hacen vivir situaciones que generan un gran desequilibrio, provocando la afloración de riesgos laborales.

Se ha debilitado la negociación colectiva, facilitando a las empresas la inaplicación de compromisos adquiridos previamente en los convenios colectivos, repercutiendo obviamente, en los compromisos adoptados dentro de los Comités de Seguridad

y Salud, en donde se persigue la mejora paulatina de las condiciones de trabajo. Con la reforma del mercado de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras están perdiendo uno de los grandes pilares, que es la defensa de los derechos en todos los ámbitos, ya que se debilitaría el poder de la representación legal de las personas trabajadoras. Y con el coronavirus urge en mayor medida la derogación de esta Reforma, ya que es posible que algunas empresas empiecen a usarla para descolgarse de los convenios colectivos y proceder a recortes salariales, lo que influirá en el empeoramiento de las condiciones de salud de los y las trabajadoras.

A esto se suma que las mujeres están en su mayoría más sometidas a contratos temporales, en sectores menos regulados y con grandes diferencias salariales con respecto al hombre, aunque tengan la misma categoría laboral, imposibilitando y rompiendo el necesario equilibrio, para poder hablar de salud, entre aspectos biológicos, sociales y psicológicos.

La precariedad se ha convertido en el modelo principal de empleo, generando peores condiciones y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Mujeres, migrantes, jóvenes, mayores de 55 años, y en general los colectivos más vulnerables, son discriminados a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad. Y esta situación se está agravando con la pandemia, debida a que las trabajadoras están doblemente perjudicadas, asumiendo las labores del hogar, del cuidado de los hijos al estar cerrados los centros educativos, además del teletrabajo.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. Y en la actual crisis son muchos las y los trabajadores afectados por ERTes y esto está generando un incremento de los riesgos psicosociales. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad que genera el desconocimiento de la vuelta al trabajo. Los trabajadores y trabajadoras estamos a la espera de que se resuelva este problema, y que se garantice la protección del empleo.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación son necesarias y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora. Junto con el impulso desde la educación primaria de información en materia de Seguridad y Salud Laboral, y su mantenimiento a lo largo de la vida.

Esperemos que todas las acciones que hemos planificado en este V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas. Y que las actuaciones que se deriven de él sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y trabajadores y trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y les ayude en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde **UGT-Madrid** creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todos ellos, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: **Susana Huertas Moya**  
**Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo Territorial**  
**UGT-Madrid**



# 1

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante, (LPRL) es: “(...) *promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*”.

La mujer trabajadora no es considerada como **vulnerable y/o especialmente sensible por el hecho de ser mujer** y desempeñar un puesto de trabajo. Únicamente a la trabajadora **embarazada o en periodo de lactancia natural, se le considera especialmente sensible** a los riesgos a los que pueda estar expuesta por el desempeño de su puesto de trabajo (Art. 26 LPRL).

El trabajo no debe entrañar peligros para la concepción, gestación y la lactancia natural, siempre que las condiciones laborales sean las adecuadas, por ello, tanto **el embarazo como la lactancia natural son compatibles con el trabajo (Art.26 de la LPRL)**.

Es necesario investigar y dar a conocer los factores de riesgo así como los efectos sobre la salud de la mujer embarazada o lactante (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales, o bien derivados de la organización del trabajo), y que puedan producir alteraciones tanto en la función reproductiva como en el futuro bebé, provocando defectos congénitos, abortos espontáneos, o retrasos y alteraciones en el crecimiento del feto, entre otros.

Junto a estos factores se deben incluir los cambios fisiológicos (cardiovasculares, respiratorios, metabólicos, etc.), que se producen en el organismo durante el embarazo, como el aumento de volumen abdominal que puede afectar al desarrollo de la actividad laboral, debiendo ser reevaluados y adaptados los puestos de trabajo a esta nueva situación temporal.

A estos factores de riesgo, hay que añadir la actual situación que estamos padeciendo por la COVID-19, que hace necesario, si cabe, una mayor protección de este colectivo.

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) contempla las obligaciones preventivas de las empresas para preservar la salud de las trabajadoras y de su descendencia. Con ello, se persigue **proteger la salud de la trabajadora embarazada**. Y en función a lo establecido en la LPRL, se centran los objetivos de este cuadernillo, de cara a poder facilitar una herramienta de ayuda a las trabajadoras y trabajadores de nuestra comunidad, y especialmente a los delegados y delegadas de prevención en su quehacer diario.



## OBJETIVOS DE LA PUBLICACIÓN

Este Cuadernillo informativo sobre Maternidad, se presenta con el objetivo de poner a disposición de delegadas y delegados de prevención y de las trabajadoras de la Comunidad de Madrid una serie de pautas a seguir en sus empresas o centros de trabajo, no solo cuando hay una trabajadora embarazada, sino de forma previa a que se comunique esta situación. Igualmente, queremos dejar patente la repercusión que determinados factores de riesgos tienen sobre la seguridad y salud de la mujer trabajadora, y por consiguiente en las situaciones de reproducción, embarazo y lactancia natural.

La recesión económica derivada por la pandemia de la COVID- 19 han empeorado las condiciones de vida y de trabajo de la población trabajadora en general. En el caso de la mujer trabajadora durante el periodo de maternidad y lactancia, no solo ha existido repercusión económica, ya que quedaron prácticamente paralizadas las prestaciones de riesgo durante el embarazo, sino que se dejaron de evaluar y adoptar medidas preventivas en muchos puestos de trabajo cubiertos por trabajadoras embarazadas, agravando así, las consecuencias sobre la salud de estas y del lactante.

Con esta publicación, desamos poder facilitar herramientas de trabajo y consulta para las personas implicadas en la prevención de riesgos dentro de una empresa y poder proteger así la maternidad en el trabajo.

Para ello, hablaremos a continuación de una serie de exigencias legales, como son **la Evaluación de Riesgos Adicional o Reevaluación del puesto de trabajo de la trabajadora en situación de reproducción, embarazo o lactancia natural, el Programa de Protección de la Maternidad en la Empresa, el Listado de Puestos de Trabajo Libres de Riesgo**, Protocolos de trabajo seguros a implantar en la empresa, Prestación por riesgo durante el embarazo, etc.



## CONCEPTOS A TENER EN CUENTA

A efectos de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y las normas que la desarrollen, (Art. 4. Definiciones):

- 1º. Se entenderá por **«prevención»** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- 2º. Se entenderá como **«riesgo laboral»** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- 3º. Se considerarán como **«daños derivados del trabajo»** las enfermedades, patológicas o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- 4º. Se entenderá como **«riesgo laboral grave e inminente»** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

- 5º. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos **«potencialmente peligrosos»** aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- 6º. Se entenderá como **«equipo de trabajo»** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- 7º. Se entenderá como **«condición de trabajo»** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
  - a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- 8°. Se entenderá por **«equipo de protección individual»** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

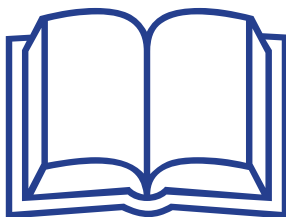
# OBLIGACIÓN Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN SALUD LABORAL

El empresario está obligado a cumplir lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y a mejorar continuamente su acción preventiva. Esta obligación se denomina “deber de seguridad” o “deber de protección” del empresario.

En aplicación de los principios generales de la normativa en salud laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define, en su art. 14 una amplia obligación empresarial de **“protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”**. La obligación del empresario se concreta en acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo (LPRL arts. 14.2 y 16.2), cuyos principios son:

- 1. Organizar la prevención en la empresa.** La prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios.
- 2. Planificar la prevención:** el empresario tiene que elaborar por escrito el *Plan de Prevención, estableciendo plazos para ejecutar las medidas preventivas, responsables en llevarlas a cabo, coste económico, etc.*
- 3. Diseñar un trabajo sin riesgos:** El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as.
- 4. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:** Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están, para poder controlarlos de formas eficaz.
- 5. Asegurar la eficacia y actualidad del Plan de Prevención:** La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. (Art. 14.2 LPRL). Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación (Art. 16.1 LPRL). Así mismo, hay que asegurar en la práctica que el Plan de Prevención funciona y garantiza adecuadamente la salud de los trabajadores/as. (Art. 16.2 LPRL).
- 6. Coordinarse con otros empresarios:** Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos.

Esta obligación exige al **empresario principal** que “vigile” que sus contratistas y subcontratistas cumplan con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidario el empresario principal. (Art. 24 y 42.2 LPRL).



## MATERNIDAD Y LACTANCIA NATURAL

La protección de la maternidad significa que se protege la procreación y a los trabajadores especialmente sensibles.

**LA REPRODUCCIÓN es un proceso vulnerable que puede verse alterado por múltiples factores laborales** y extra-laborales pertenecientes a las esferas cultural, social e individual.

En el ámbito laboral, esta protección puede verse alterada por la utilización de agentes cada vez más potentes en los procesos industriales, de cuya incidencia directa o indirecta sobre el trabajador y la trabajadora tenemos muchas veces escasa información y pueden **afectar de forma negativa la salud reproductiva tanto del hombre como de la mujer**, materializándose el daño en la persona expuesta, en su pareja o en el bebé, como producto del embarazo.

A veces, los efectos no son evidentes hasta que se decide tener descendencia, a los dos o tres años del nacimiento de su bebé o incluso más tarde.

**Un agente ya sea químico, físico, biológico, ergonómico o psicosocial, puede actuar sobre las distintas fases de la reproducción humana y en distintos momentos de la etapa reproductiva.**

### **LAS INTERFERENCIAS pueden afectar sobre:**

- el sistema endocrino de hombres y mujeres,
- el ciclo menstrual femenino,
- el desarrollo del espermatozoide y del óvulo,
- la fecundación e implantación del huevo fecundado,
- el crecimiento y desarrollo fetal,
- al niño o niña o a la lactancia.

### **LOS EFECTOS** pueden presentarse en:

- La **etapa preconcepcional** (disminución del deseo sexual, impotencia, infertilidad, esterilidad, desórdenes menstruales),
- **Gestacional** (aborto, prematuridad, bajo peso al nacer, malformaciones congénitas, cáncer, alteraciones del desarrollo),
- **Durante la lactancia materna** (intoxicación, infecciones, disminución o supresión de la producción de leche materna) o en la infancia o etapas posteriores (cáncer, alteraciones de la capacidad reproductiva).

El riesgo dependerá del tipo de agente, del nivel de exposición y la duración de la misma, del momento de la exposición en relación con el proceso reproductivo, de la susceptibilidad individual, de variables sociodemográficas, nutricionales, genéticas y de salud y de una posible acción combinada de los diferentes factores de riesgo laborales y extralaborales.

**EL EMBARAZO, es el periodo más crítico al desconocer su situación la trabajadora embarazada, desde el momento de la fecundación hasta la confirmación del embarazo.**

Además de los efectos que se pueden producir sobre el embrión y el feto, durante esta etapa existe el riesgo de que afecte a la salud reproductiva del futuro bebé o por afectación de los ovocitos (gametos femeninos) intra-útero.

**En la LACTANCIA NATURAL puede existir una transmisión del agente nocivo por contacto o por la leche materna.** El delicado equilibrio hormonal de la producción de leche materna **puede verse afectado también por sustancias químicas o por condiciones de trabajo** (estresores, jornadas prolongadas, trabajo nocturno o a turnos, situaciones de alejamiento prolongado madre-criatura, etc.). También **se puede alterar la capacidad reproductiva del lactante varón** y también **repercutir sobre la función reproductora.**

## 5.1. OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN DE PROTEGER A LA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD Y LACTANCIA NATURAL

La LPRL establece la obligación legal del empresario de velar porque las condiciones del puesto de trabajo no afecten negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del lactante.

El embarazo es un estado y un periodo, durante el cual y en muy poco tiempo, el cuerpo de la mujer sufre muchos cambios y debe cuidarse, no solo por la salud del futuro bebé sino también por la propia y se debe **vigilar, prevenir y a ser posible evitar los riesgos laborales ligados al embarazo en el trabajo.**

Para lograr estos objetivos la LPRL establece:

**📌 Artículo 25**, indica el deber de prestar especial protección a los **trabajadores especialmente sensibles** ante determinados riesgos o tareas:

- 1. “El empresario debe garantizar la protección a los trabajadores que, debido a sus características personales o a su estado biológico puedan ser especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo”.**
- 2. “El empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la**

***procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.***

Portanto, se deben adoptar todas las medidas de protección, incluyendo la modificación, adaptación o cambio de puesto.

Esta protección está dirigida a:

- ☉ Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- ☉ **Mujeres en situación de maternidad.**
- ☉ Trabajadores menores de 18 años.
- ☉ Trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal.

Así, toda empresa/Administración que en su plantilla tengan a trabajadores especialmente sensibles, **están obligadas a efectuar una EVALUACIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICA O ADICIONAL** y adoptarán las medidas de prevención y protección especiales que resulten de dicha evaluación.

**i** **El Artículo 26 de la Ley 31/1995, Protección de la maternidad**, especifica las obligaciones de la empresa al respecto:

1. Realizar una **evaluación de los riesgos** que tenga en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan de manera negativa en la salud y seguridad de las trabajadoras o del propio feto.
2. Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.
3. Ante la imposibilidad de adaptar las condiciones o del tiempo de trabajo se solicitará un certificado a los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas y con el informe del médico de cabecera o especialista que atiende a la trabajadora, **deberá efectuarse un cambio de puesto de trabajo o función diferente de manera que sea compatible con su estado.**
4. **Si no existe tal puesto de trabajo** la trabajadora podrá ser destinada a un **puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente**, conservando el derecho las de retribuciones de su puesto anterior.
5. **Si el cambio de puesto no es posible, la empresa podrá promover el paso de la trabajadora a una situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.** Esta situación está contemplada en el **artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores**, y permanecerá en tal situación el tiempo necesario para garantizar la protección de su seguridad y de su salud.



## 5.2. RIESGOS PARA LA TRABAJADORA EMBARAZADA

Existe diversidad de puestos de trabajo que por sus características y particularidades, hacen que la trabajadora pueda estar expuesta a determinados agentes, y se vea afectada negativamente la salud de la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.

Así lo establece el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) en su **guía Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo**:

*“Un agente ya sea químico, físico, biológico, ergonómico o psicosocial, puede actuar sobre las distintas fases de la reproducción humana y en distintos momentos de la etapa reproductiva. Las interferencias pueden afectar el sistema endocrino de hombres y mujeres, el ciclo menstrual femenino, el desarrollo del espermatozoide y del óvulo, la fecundación e implantación del huevo fecundado, el crecimiento y desarrollo fetal, al niño o niña o a la lactancia”.*

Los efectos de estos agentes pueden influir en distintas fases de los trabajadores en edad fértil, y especialmente, en las trabajadoras:

- **Antes de la concepción:** pudiendo provocar impotencia, esterilidad, infertilidad, disminución del deseo sexual, desórdenes menstruales, etc..
- **Durante la gestación:** pudiendo derivar en partos prematuros, abortos, malformaciones congénitas y/o alteraciones del desarrollo, bajo peso del niño al nacer, cáncer,
- **Durante la lactancia materna:** pudiendo derivar en una disminución o supresión de la producción de leche, intoxicaciones, infecciones, cáncer...

La mayor o menor gravedad de los efectos sobre la salud de la trabajadora y futuro bebé lactante, van a depender de:

- **El tipo de agente al que se encuentren expuestos.**
- **El nivel de exposición al agente en cuestión.**
- **La duración** de dicha exposición.
- **El momento de la exposición en las distintas fases del proceso reproductivo.**
- **La susceptibilidad individual al agente.**
- **Variables nutricionales, genéticas y de salud.**
- **Una posible** interacción entre los diferentes factores de riesgo.

### 5.2.1. RIESGOS LABORALES QUE PUEDEN AFECTAR AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL (lista no exhaustiva)

TIPO DE RIESGOS	DESCRIPCIÓN	AGENTES PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO
<b>QUÍMICOS</b>	<b>Sustancias que pueden afectar a la procreación</b>	<p><b>Sustancias y preparados que pueden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producir efectos negativos en la descendencia, o aumentar su frecuencia, o afectar a la capacidad reproductora masculina o femenina.</li> <li>• Producir efectos genéticos hereditarios o aumentar su frecuencia.</li> <li>• Producir cáncer o aumentar su frecuencia.</li> <li>• Alterar la función del sistema endocrino masculino o femenino.</li> <li>• Producir efectos sobre el sistema nervioso.</li> </ul>
<b>BIOLÓGICOS</b>	<b>Microorganismos capaces de originar algún tipo de infección, alergia o toxicidad en el organismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virus, bacterias, parásitos, hongos, cultivos celulares...</li> <li>• Prohibición de contacto con toxoplasma y virus de la rubeola.</li> </ul>
<b>FÍSICOS</b>	<b>Pueden implicar lesiones fetales y/o provocar desprendimiento de placenta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido.</li> <li>• Vibraciones.</li> <li>• Golpes/choques.</li> <li>• Calor y frío.</li> <li>• Radiaciones ionizantes.</li> <li>• Radiaciones no ionizantes.</li> </ul>
<b>ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES</b>	<b>Estresores físicos y psíquicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulación manual de cargas.</li> <li>• Posturas forzadas.</li> <li>• Trabajo a turnos y trabajo nocturno.</li> <li>• Duración de la jornada.</li> <li>• Control sobre ritmo de trabajo y pausas.</li> <li>• Agentes estresores.</li> </ul>

*Elaboración Propia a partir de la Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo (INSST).*

## 5.2.2. REAL DECRETO LEGISLATIVO 39/1997 DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. ANEXO VII

### **Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto, o del niño durante el período de lactancia natural**

#### **A. Agentes**

**1. Agentes físicos**, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorso-lumbares.
- c) Ruido.
- d) Radiaciones no ionizantes.
- e) Frío y calor extremos.
- f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

**2. Agentes biológicos:** Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

**3. Agentes químicos:** Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

- a) Las sustancias etiquetadas como H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- c) Mercurio y derivados.
- d) Medicamentos antimetabólicos.
- e) Monóxido de carbono.
- f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

#### **B. Procedimientos**

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

## 5.2.3. REAL DECRETO LEGISLATIVO 39/1997 DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. ANEXO VIII

**Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural**

### **A. Trabajadoras embarazadas.**

#### **1. Agentes:**

##### **a) Agentes físicos:**

Radiaciones ionizantes

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo

##### **b) Agentes biológicos:**

Toxoplasma

Virus de la rubeola

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

##### **c) Agentes químicos:**

Las sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

#### **2. Condiciones de trabajo.** Trabajos de minería subterráneos

### **B. Trabajadoras en período de lactancia.**

#### **1. Agentes químicos:**

Las sustancias etiquetadas como H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

La PROTECCIÓN frente a los factores de riesgo, **NO DEBE LIMITARSE** a los que aparecen en estos dos anexos (VII y VIII) ya que **son (LISTADOS NO EXHAUSTIVOS)** y se se tendrá en cuenta, toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

## 5.3. PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA

Toda empresa/Administración debería realizar un B como medida de prevención y protección para cuando se produzca una situación de embarazo.

En él, se reflejará la actuación de la empresa y se desarrollarán los procedimientos de trabajo ante la situación de embarazo de las trabajadoras, así como las obligaciones en PRL:

- La evaluación de riesgos de la embarazada, si no se recogen en evaluación inicial de riesgos;
- La lista de puestos de trabajo sin riesgos,
- Los procedimientos de adaptación de puesto o tareas de la embarazada y si no es posible, facilitar la solicitud de la prestación por contingencias profesionales de suspensión de contrato por Riesgo Durante el Embarazo y la suspensión por riesgo durante la Lactancia Natural.

EL EMPRESARIO tiene la **obligación de:**

- ① **Considerar** los riesgos para la reproducción, el embarazo y lactancia desde **LA EVALUACIÓN DE RIESGOS INICIAL** y si no se hace,
- ① Volver a evaluar el puesto de trabajo de embarazada o **(EVALUACIÓN DE RIESGOS ADICIONAL)**
- ① Elaborar un **LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO “SIN RIESGOS”** para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural. Para ello, el empresario deberá consultar previamente con la representación legal de los trabajadores.

La protección a la que se refiere el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no se activará, en tanto la trabajadora no comunique su estado a la empresa.

Es prioritario que la trabajadora **PONGA EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA SU SITUACIÓN (embarazo, parto reciente o lactancia materna y, en ciertos casos, pre-concepción)** para activar las medidas preventivas adecuadas, como son:

### 5.3.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS ADICIONAL

La **evaluación de riesgos para proteger la maternidad (adicional)** debe partir de unas condiciones de trabajo que cumplan con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para todos los trabajadores/as. Lo que la hace distinta es, que **se realiza teniendo en cuenta los factores de riesgo ante situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia natural.**

La Acción Preventiva de la empresa parte de una **EVALUACIÓN INICIAL** (Tabla N° 1), se realiza independientemente de que el puesto de trabajo esté ocupado o no por una mujer embarazada, madre reciente o en periodo de lactancia natural, y sus

respectivas evaluaciones “periódicas y de revisión”, y siempre que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o un daño en la salud de la trabajadora o de su descendencia.

EVALUACIÓN DE RIESGOS INICIAL	
¿QUÉ INFORMACIÓN NECESITO?	¿CÓMO LA CONSIGO?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de puestos de trabajo y tareas.</li> <li>• Personas adscritas a los mismos y características de las mismas.</li> <li>• Equipos, materiales y procedimientos.</li> <li>• Tareas que se realizan, frecuencia y duración.</li> <li>• Factores de riesgo detectados anteriormente.</li> <li>• Efectos posibles de los mismos.</li> <li>• Medidas de protección utilizadas.</li> <li>• Accidentes, incidentes, enfermedades o molestias observadas.</li> <li>• Normativa de prevención de riesgos laborales aplicables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación inicial y las periódicas.</li> <li>• Registro del personal (edad, sexo, horario de trabajo, responsabilidades familiares, ausencias por enfermedad, etc.).</li> <li>• Información técnica sobre los equipos, materiales y diferentes agentes utilizados.</li> <li>• Procedimientos de trabajo.</li> <li>• Resultado de las evaluaciones de riesgo anteriores.</li> <li>• Registro de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> <li>• Resultado de la vigilancia de la salud.</li> <li>• Realización y reuniones con trabajadores.</li> </ul>

Tabla nº1 Fuente: *Directrices para evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo, del el INSST.*

Una vez realizada la **EVALUACIÓN INICIAL**, se elabora el **LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO LIBRE DE RIESGOS** para la trabajadora que en un futuro esté en situación de embarazo o en período de lactancia.

En el momento en que una trabajadora comunique su nueva situación, se hará una **EVALUACIÓN DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD O ADICIONAL** (Tabla 2) de su puesto de trabajo, para identificar los posibles riesgos que puedan afectar al feto y a ella.

Las **Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo**, elaboradas por el **Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**, re-

comiendan a las empresas disponer de un **PROCEDIMIENTO POR ESCRITO** que señale el proceso que se ha de seguir, en cuanto una trabajadora comunica su estado de embarazo o lactancia natural, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones necesarias para garantizar la salud de la trabajadora.

<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS ADICIONAL</b>	
<b>¿QUÉ INFORMACIÓN NECESITO?</b>	<b>¿CÓMO LA CONSIGO?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación del puesto de trabajo en función del riesgo para la reproducción.</li> <li>• Factores de riesgo detectados en la evaluación de riesgos inicial y periodo crítico de riesgo.</li> <li>• Nivel de exposición e histórico de exposiciones anteriores.</li> <li>• Tareas que realiza: cómo, con qué frecuencia y durante cuánto tiempo.</li> <li>• Equipos, materiales y procedimientos utilizados.</li> <li>• Características individuales y condiciones de salud de la mujer.</li> <li>• Medidas de protección utilizadas.</li> <li>• Penosidad o percepción del riesgo por parte de la trabajadora y expectativas de la misma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de trabajos exentos de riesgos.</li> <li>• Entrevista individual.</li> <li>• Observación del desempeño del trabajo.</li> <li>• Resultados de las evaluaciones de riesgo anteriores.</li> <li>• Resultados de la vigilancia médica periódica.</li> <li>• Cuestionario de percepción del riesgo.</li> <li>• Cuestionario de penosidad.</li> </ul>

*Tabla 2. Evaluación de Riesgos de Protección de la maternidad o Adicional. Directrices para la Evaluación de Riesgos y protección de la Maternidad en el Trabajo INSST.*

La **evaluación de riesgos ADICIONAL** debe consistir en:

- ☞ **La identificación de los peligros** que pueden afectar a la reproducción.
- ☞ **La relación y características de los puestos de trabajo y las tareas** que suponen una exposición directa o indirecta.
- ☞ **La evaluación cualitativa** de la exposición: posibilidad de la exposición, naturaleza y probabilidad del efecto.
- ☞ **La evaluación cuantitativa**, si procede, de los factores de riesgo identificados.

- 🔗 **La descripción de los casos** y, si es posible, el análisis epidemiológico de los datos disponibles en la empresa relacionados con el embarazo, post parto y lactancia, y su evolución a lo largo del tiempo.

En esta evaluación, **se deberá establecer el perfil de riesgo individual**; es el correspondiente a la trabajadora en cuestión, en función de sus condiciones físicas, mentales y sociales y de la naturaleza, grado y duración de la exposición, la existencia de exposiciones combinadas, el procedimiento real de trabajo, etc.

## LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS.

Esta es una **etapa crucial**. Si la evaluación de riesgos adicional, pusiese de manifiesto un nuevo riesgo no detectado durante la evaluación inicial, se deberá proceder a actualizar esa evaluación y la correspondiente relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.

Desde este punto de vista y en lo relativo a la protección de la maternidad, un determinado agente presente en el lugar de trabajo puede pertenecer principalmente a tres categorías:

- a) Estar incluido en los anexos VII y VIII del RD 39/1997.
- b) Ser considerado por la comunidad científica como nocivo para la reproducción o sospechoso de serlo.
- c) Estar presente en el entorno laboral de una trabajadora que presenta una alteración de la reproducción.

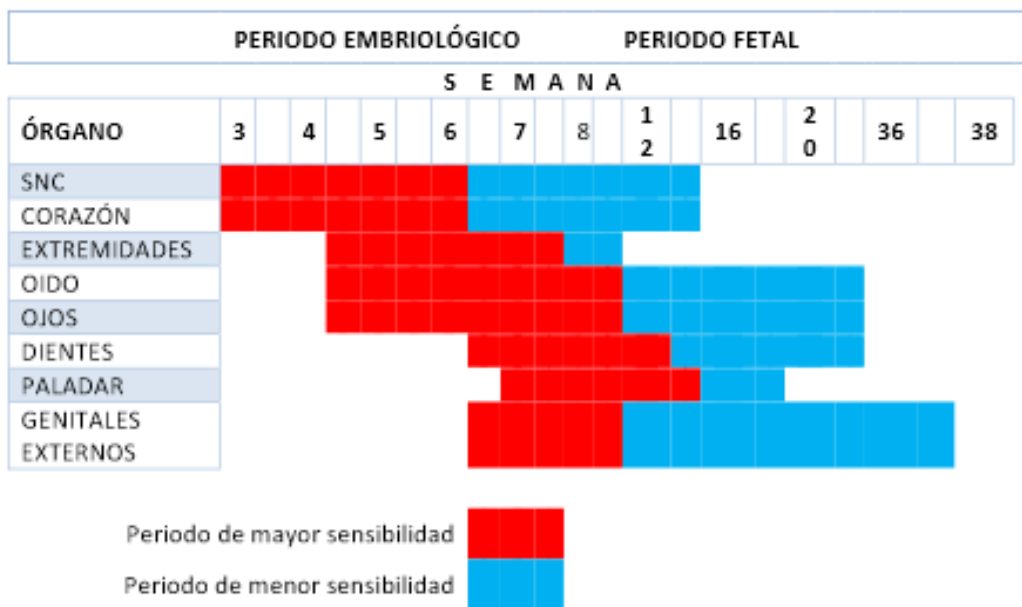
En general, los peligros considerados por la normativa vigente son riesgos conocidos, pero **las otras dos categorías (b y c) suponen un trabajo suplementario de búsqueda de información y de toma de decisiones en la empresa** y presuponen el conocimiento actualizado de los Servicios de Prevención en esta materia.

**“La determinación del riesgo de exposición corresponde al empresario/Administración a través de los SERVICIOS DE PREVENCIÓN y el reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo**, cuando no es posible retirar a la gestante de su puesto de trabajo debe realizarse previa valoración médica (Medicina del Trabajo) de las consecuencias que supone la exposición al mismo”, Sociedad Española de Geriatria y Obstetricia, (SEGO).

**La EDAD GESTACIONAL** se mide desde el primer día de la última regla normal. En cada una de las fases evolutivas del embarazo, se produce una diferente sensibilidad a los efectos nocivos. La edad gestacional a la que se hace referencia corresponde a la estimada en función del tiempo de amenorrea de la gestante y no a las semanas reales de vida embrionaria.

**Tabla: Semanas de gestación críticas en el desarrollo de los diferentes órganos y sistemas. SEGO**

**PERIODO DE SENSIBILIDAD PARA LOS ÓRGANOS Y SISTEMAS**



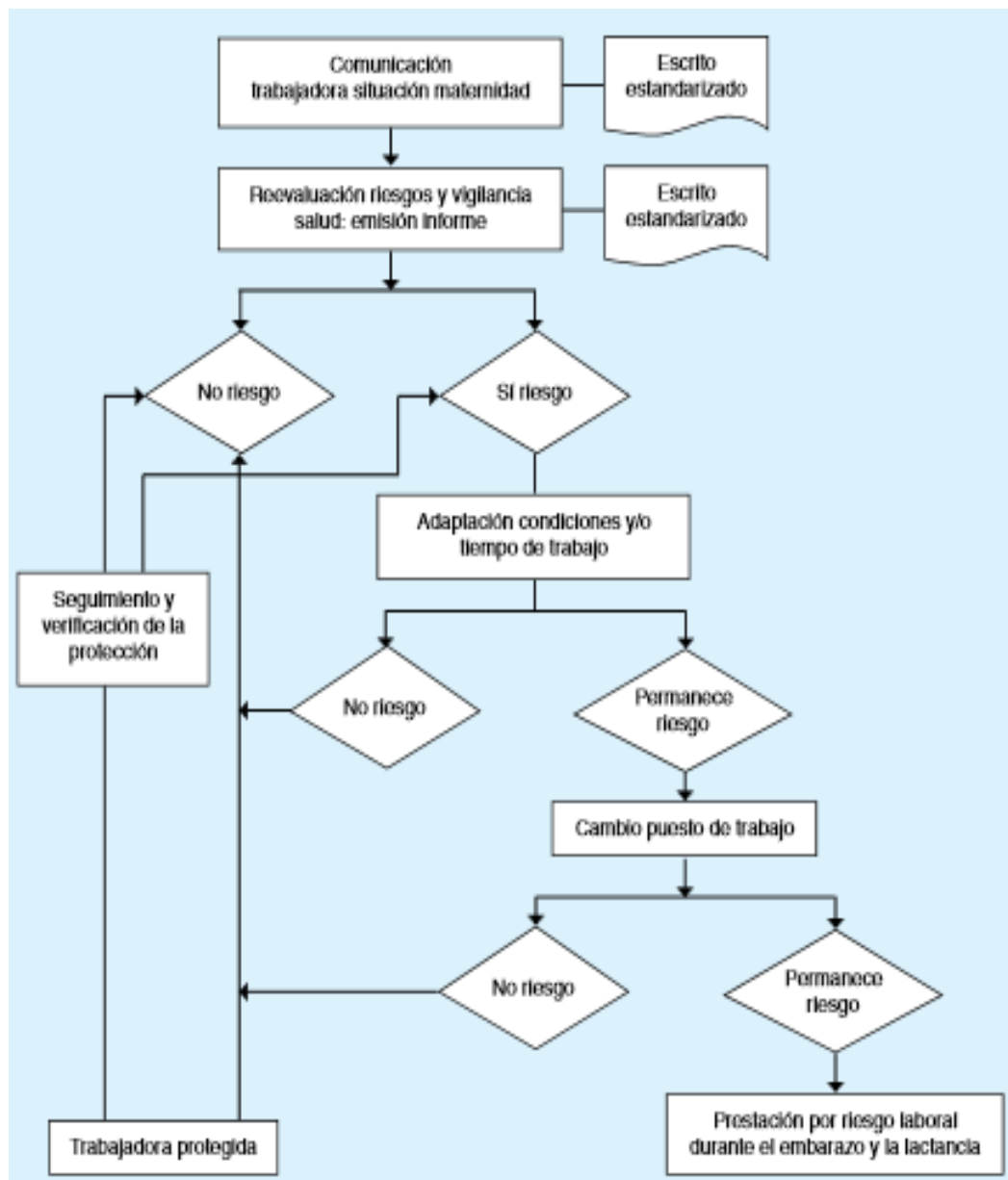
El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **INSST**, publicó el documento **Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo**, un documento **de gran ayuda para todo el personal implicado en la prevención de riesgos de las empresas** y en concreto de **la evaluación y protección de la maternidad**.

Las Directrices tienen como objetivo, **sobre la base de la Normativa vigente**, contribuir a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, poniendo a disposición recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas; y está destinado, sobre todo, a **orientar la actuación preventiva de los técnicos de prevención y los profesionales sanitarios implicados, así como de los empresarios**.

Son también de gran valor el **conjunto de fichas en las que describen los factores de riesgo, sus consecuencias y las medidas preventivas aplicables** a algunos agentes relevantes para la evaluación de los riesgos para la maternidad en la empresa.



## FLUJOGRAMA A DESARROLLAR EN LA EMPRESA



Fuente INSST: NTP 992 Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención en la empresa.



# 6

## GESTIÓN DEL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

La trabajadora gestante o en lactancia, para tener derecho a estas **prestaciones por contingencia profesional**, debe estar afiliada en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, **sin ser necesario un tiempo mínimo de cotización**.

Además, **cobrará el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales**, con las retenciones de IRPF y a la Seguridad Social que le correspondan, y **tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo**.

La prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural tiene como finalidad proteger a las mujeres embarazadas cuya actividad laboral puede poner en peligro su salud o la del feto, no siendo posible la adaptación o reubicación del puesto de trabajo dentro de la empresa.

### ¿QUÉ NECESITAS SABER PARA TRAMITAR LA PRESTACIÓN?

- ❶ Será necesario acreditar el riesgo, así como la imposibilidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo.
- ❷ La trabajadora deberá estar afiliada y dada de alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, no se exige periodo mínimo de cotización.
- ❸ El importe del subsidio será del 100% de la base por contingencias profesionales de la trabajadora. A este importe se deducirán las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y Formación Profesional, así como la retención por IRPF que procedan.
- ❹ La solicitud del subsidio se deberá presentar en la entidad gestora de la Seguridad Social o mutua, teniendo éstas un plazo de 30 días desde la recepción de la solicitud para resolver. En caso de dudas, la entidad gestora o mutua podrá solicitar un informe a la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en 15 días. Durante este tiempo se paraliza el plazo de resolución de 30 días.

### Para solicitar la prestación la trabajadora deberá aportar:

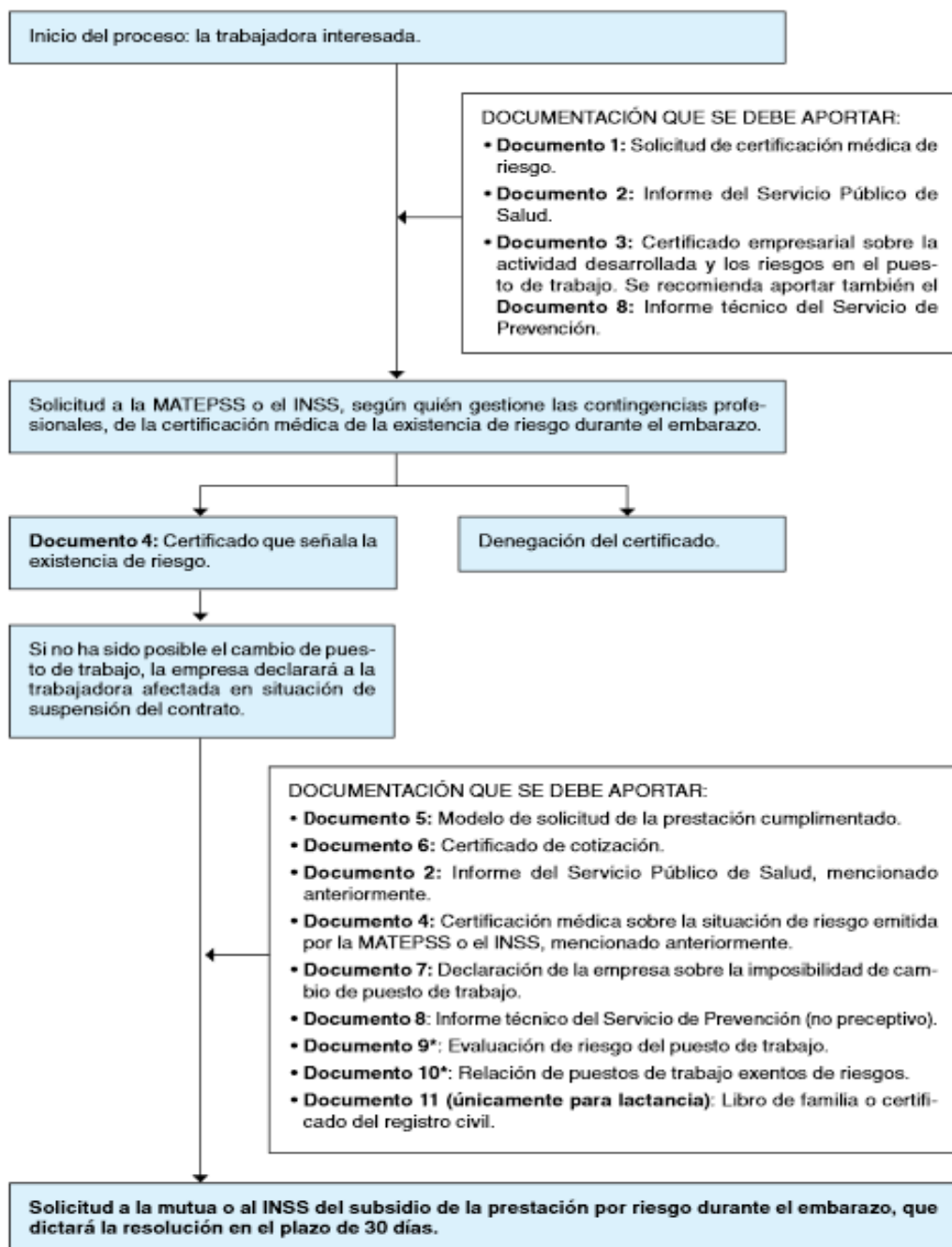
- Un informe de su médico de cabecera en el que conste que está embarazada y la fecha probable de parto.
- Un certificado de su empresa, en donde se refleje la actividad que realiza y las condiciones de su puesto de trabajo.
- Certificación médica del INSS o la mutua sobre la existencia de riesgo en su

puesto de trabajo que pueda afectar al embarazo, no siendo posible la adaptación o cambio de puesto de trabajo, declarando a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

- Original y copia del DNI/NIE que acredite la identidad de la interesada.
  - Original y copia de la documentación relativa a la cotización de la trabajadora. En el caso de las trabajadoras por cuenta ajena, justificante del pago de las cuotas a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- ❗ La prestación por riesgo durante el embarazo finalizará al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, la extinción del contrato, o bien, por la reincorporación de la trabajadora a su puesto o un puesto de trabajo compatible con su estado.
- ❗ La prestación por riesgo durante la lactancia natural finalizará cuando el hijo cumpla 9 meses, o bien, cese la situación de lactancia natural.

**Durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, el empresario debe continuar cotizando por la trabajadora a la Seguridad Social.**

## TResumen del proceso de solicitud y concesión de la prestación por riesgo laboral durante el embarazo y durante la lactancia natural (Fuente: INSST)



\* Los documentos 9 y 10 sólo se tendrán que aportar cuando la entidad que gestiona la prestación por riesgo laboral durante el embarazo o el subsidio por riesgo durante la lactancia natural los solicite. Hay que señalar que es una práctica muy habitual.





## EMBARAZO DE RIESGO/RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La prestación de **riesgo durante el embarazo** deriva de la incompatibilidad de las condiciones laborales del puesto de trabajo con la gestación o la lactancia, no pudiendo la empresa técnica u objetivamente eliminar los riesgos a los que está expuesta la trabajadora, y suponer para la mujer y/o el feto, daños a la salud, derivados de su puesto de trabajo.

La causa que determina la necesidad de la prestación es **la incompatibilidad entre gestación y el puesto de trabajo y no la propia gestación**. Por tanto, la prestación económica **se iniciará desde el primer día de la baja y será el equivalente al 100% de la base reguladora** de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), dado que la causa deriva del trabajo.

Cuando se habla de **embarazo de riesgo**, nos referimos a riesgos que derivan de una situación clínica, bien del propio embarazo, o bien, de alguna patología previa de la mujer embarazada, que pueda suponer un riesgo para la madre y/o para el feto, independientemente del puesto de trabajo que realice la trabajadora y de los riesgos que de este se deriven.

En estos casos, es el **médico de Servicio Público de Salud quien decide** que la trabajadora pase a estar en una situación de Incapacidad temporal derivada de una contingencia común (accidente no laboral o enfermedad común). La prestación económica que percibirá la trabajadora **se iniciará desde el 4º día de la baja y el importe será del 60% de la base de cotización por contingencias comunes**, desde el día 4º al 20º de la baja, y del 75% de la misma base, desde el día 21 hasta el final de la prestación por IT (dicha prestación puede ser mejorada a través del convenio colectivo de aplicación).

También podemos encontrarnos en situaciones en las que **concurran ambas circunstancias**; que la trabajadora esté expuesta, tanto a riesgo durante el embarazo y, que pueda tener un embarazo de riesgo, que imposibilite el desempeño de su puesto de trabajo.

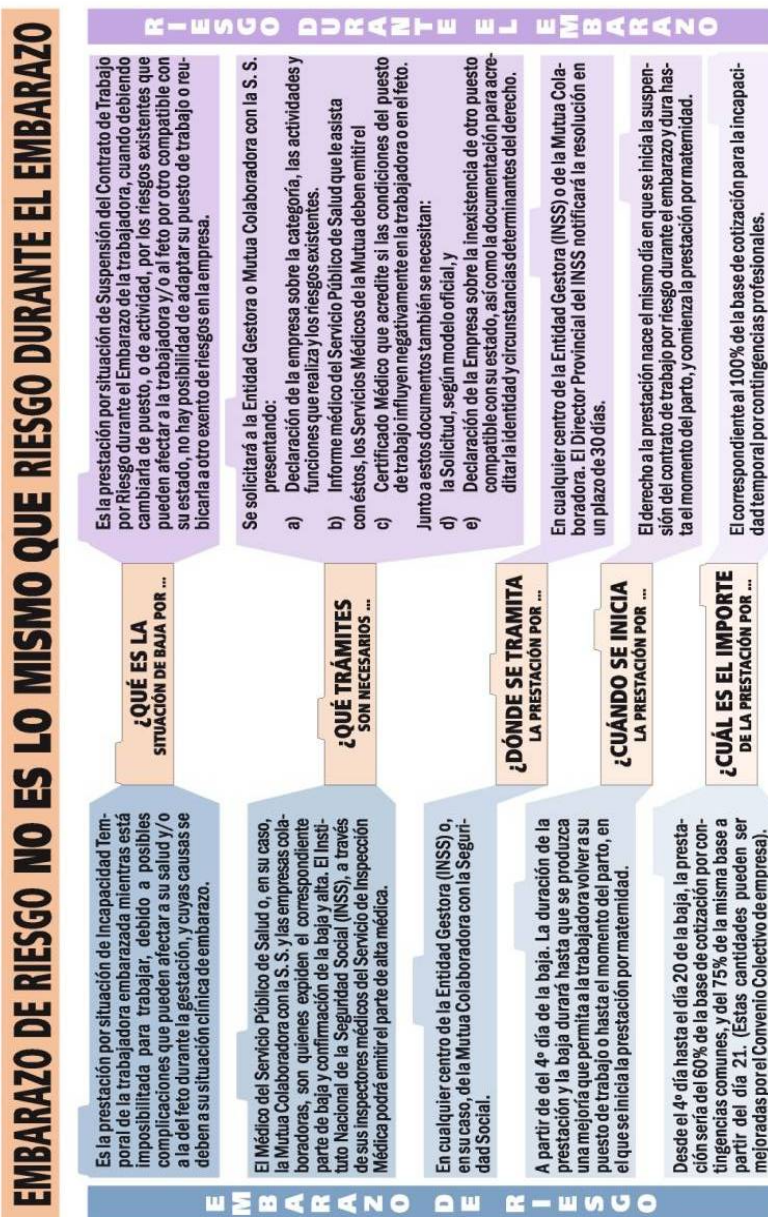
En este caso, se debería determinar la responsabilidad predominante de cada uno de dichos riesgos, ya que existe incompatibilidad entre las dos prestaciones.

El **Real Decreto 295/2009**, de 6 de marzo, **por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**, en el artículo 37 establece:

*“1. Cuando la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal y, durante la misma, solicite la prestación de riesgo durante el embarazo, no procederá el*

reconocimiento, en su caso, del subsidio, hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal por cualquiera de las causas legal o reglamentariamente establecidas.

2. Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante la misma solicite la prestación por incapacidad temporal, no procederá el reconocimiento de ésta hasta la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo, si reúne en ese momento los requisitos necesarios para acceder a la incapacidad temporal.”





## MATERNIDAD Y COVID-19

En el momento actual, debido a la pandemia del COVID-19, se han adoptado una serie de medidas para proteger la salud de la población en general y la cobertura económica de los trabajadores y trabajadoras afectados por el virus.

Para ello, a través **del artículo 5 del Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se *adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública*, se aprobó de manera excepcional, una nueva prestación económica para los periodos tanto de aislamiento como de enfermedad de los trabajadores como consecuencia del COVID-19.

Esta prestación, aunque se tipifica como Enfermedad Común, será considerada como una situación asimilada a accidente de trabajo exclusivamente en lo relativo al importe a percibir por dicha prestación, que será de un **75%** de la base de cotización por contingencias profesionales desde el primer día de la baja.

**Para las trabajadoras embarazadas de baja**, debido al contagio por el virus, en aislamiento preventivo, o bien, por ser consideradas personas vulnerables ante el virus, la baja se ha tramitado como contingencia común, según lo establecido por el RD-ley 6/2020, es decir, baja por enfermedad común **pero con un 75% de prestación de la base de contingencias profesionales**.

Existe una excepción para el personal sanitario y sociosanitario; para estos colectivos se está aplicando lo establecido en el artículo 26 de la LPRL, tramitando las bajas de las mujeres embarazadas de los sectores sanitarios y sociosanitarios por riesgo durante el embarazo, dado que existe una exposición a agentes biológicos por el virus del COVID-19 y ante la imposibilidad de adaptar los puestos de trabajo o encontrar puestos exentos de riesgo debido a la magnitud de la pandemia.

### 8.1. ¿QUÉ OCURRE CON LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS QUE NO PERTENECEN AL SECTOR SANITARIO O SOCIO-SANITARIO?

Desde el **Ministerio de Sanidad se ha incluido a las mujeres embarazadas como colectivo de riesgo por el principio de precaución**, de manera que, como explicábamos anteriormente, las bajas durante la pandemia no están siendo consideradas de riesgo durante el embarazo, incluso aunque quede acreditado que la empresa no puede proteger a la trabajadora mediante la adopción de medidas preventivas, la adaptación o reubicación del puesto, y aún cuando es el servicio de prevención de la empresa quien acredita la consideración de trabajadora vulnerable de la mujer embarazada.

**Desde UGT-Madrid**, consideramos que aquellas mujeres embarazadas, a las que se

les está cursando una baja por la pandemia que no presentan ningún riesgo propio de la gestación (embarazo de riesgo), sino que el motivo de la baja es debida a la imposibilidad desde la empresa de proteger a dicha trabajadora de los riesgos a los que está expuesta (incluidos el coronavirus), debería percibir una prestación de riesgo durante el embarazo (tal y como establece el art. 26 LPRL) y no la prestación por contagio o aislamiento del RD-ley 6/2020, cobrando el 100% de la base cotización por contingencias profesionales en lugar del 75%.

# 9

## LA MATERNIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos los convenios contienen un capítulo referido a la salud laboral, pero son escasos los que tratan este tema aportando cláusulas que no sean meras transcripciones de la legislación. La mayoría de convenios se limitan a hacer remisiones expresas al art. 26 LPRL o a transcribirlo literalmente.

Mediante la Negociación Colectiva, se podría plasmar de antemano en el convenio de empresa, **qué puestos de trabajo pueden conllevar riesgos y cuáles no, mediante la relación de puestos exentos de riesgos dándoles un papel más activo:**

- ✓ identificando las medidas a adoptar en caso de riesgo, más allá del cambio de puesto de trabajo,
- ✓ Se podría definir dónde se pueden producir los cambios,
- ✓ Exigir la consulta a los representantes legales de los trabajadores,
- ✓ Determinar a qué departamentos se le podría destinar y en qué condiciones de trabajo;
- ✓ Se podrían delimitar los trabajos con agentes con mayor riesgo o condiciones que pueden generarlo.
- ✓ Se podrían enumerar los elementos, sustancias, condiciones de trabajo, etc., que debería tener en cuenta el empresario al evaluar el puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada.



# 10

## RECUERDA

- ‡ Es preferible eliminar los riesgos poniendo en marcha **medidas preventivas colectivas y permanentes**.
- ‡ Es necesario **estar vigilante y ACTUALIZAR la evaluación de riesgos** en la empresa conforme al conocimiento científico.
- ‡ La **evaluación de riesgos NO DEBE LIMITARSE a los factores especificados en los anexos VII y VIII del RD 39/1997**. Realizar la **EVALUACIÓN DE RIESGOS ADICIONAL** y actualizar los conocimientos científicos.
- ‡ El **trabajo nocturno, los horarios irregulares, la postura de pie, la fatiga percibida y la carga mental** son los riesgos que se citan con más frecuencia en lo relativo a las asociaciones que pueden suponer un riesgo significativo y que provocan complicaciones durante el embarazo.
- ‡ También serían la asociación del **manejo de cargas y la postura de pie con la exposición a calor, ruido y ciertos factores psicosociales**.
- ‡ La toma de decisiones ha de basarse en el **consenso y la participación activa de todos los implicados y siempre acompañada de una información veraz, transparente y adaptada a las características** de los mismos.
- ‡ Es conveniente disponer de un **PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PROTOCOLO** que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la trabajadora comunica su estado y la persona o personas responsables de poner en marcha las acciones planeadas.
- ‡ **La comunicación de la situación de embarazo a la empresa**, por los canales establecidos previamente en el programa de protección a la maternidad, **activará la protección reseñada en el artículo 26 de la LPRL**.
- ‡ En los casos en que **esta comunicación no se produzca pero sí sea conocido el estado por la Unidad de Medicina del Trabajo**, en los casos de un periodo de lactancia superior a 9 meses o en los casos de embarazo de riesgo por condiciones médicas, se activará el artículo 25 de la LPRL de protección de los trabajadores especialmente sensibles.
- ‡ Hay que insistir en **la obligación de establecer el LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO EXENTOS DE RIESGOS** para la maternidad que determina los puestos en los que no va ser necesario realizar la evaluación adicional.



# PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Las propuestas que desde UGT-Madrid hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral en las empresas de la Comunidad de Madrid, van encaminadas a:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo**, en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales**. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2017-2020, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas y de los trabajadores/as, de manera que finalice esta lacra social que es la pérdida de integridad física e incluso la vida en el trabajo.
- Firma y puesta en marcha del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, de manera que las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña tenga una mejora constante y continua, y la cultura preventiva se extienda a todos los niveles de la sociedad.”
- Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de Mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc, es decir, el procedimiento.
- **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.
- Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.
- Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las Reformas laborales, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- Elaboración y actualización continua de **un listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid**, siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.
- **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **augmentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.
- Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de vigilancia y control de la norma, incrementando el número de técnicos y de técnicos habilitados.
- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.
- Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las empresas que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.

- Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.
- Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador/a que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ **Creación de una mesa en el ámbito del Diálogo Social** donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ **Coordinación entre la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, la Consejería de Sanidad y el INSS** para **investigar** las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo, especialmente los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales y los cánceres de origen profesional, con la participación de los agentes sociales.
- ✓ Creación de un **Sistema de Vigilancia Epidemiológica Laboral** que facilite la detección y declaración de enfermedades relacionadas con el trabajo y su implantación en todos los centros de salud.
- ✓ **Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada** para que junto con los profesionales sanitarios de los servicios de prevención y de las Mutuas, mejoren la comunicación y se determine rápida y eficazmente si una patología tiene origen laboral. Así mismo sería conveniente la preparación, coordinación, y elaboración de protocolos de actuación para estos profesionales de manera que puedan actuar en situaciones de emergencia por transmisiones víricas o cualquier otra emergencia de salud pública y por tanto de salud laboral con las adecuadas medidas de protección.
- ✓ Potenciar con mayores recursos las **Unidades Básicas de Salud Laboral en las áreas sanitarias** de la Comunidad de Madrid, de manera que exista tratamiento especializado y reconocimiento de las enfermedades del trabajo. Estas unidades se encargarán de desarrollar procedimientos adecuados en caso de emergencias de salud pública, así como de la coordinación con todas las empresas que actúan en un mismo centro en el ámbito sanitario.

- ✓ **Apoyar una mejora del sistema de Gestión de las Mutuas** logrando transparencia y eficacia a través de una **mayor participación** de los representantes de los trabajadores/as en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el **informe de los representantes de los trabajadores/as sea vinculante** en la contratación de las mutuas por las empresas, teniendo así en cuenta criterios de satisfacción de los trabajadores/as y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas.

## CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La **Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública**, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente **convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales**. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios/as y trabajadores/as en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

- La elaboración de un **sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral**, que sea ágil, flexible y eficaz con el fin de conocer el estado de salud de la población trabajadora, para poder aumentar su nivel de salud a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

El IRSST y la autoridad sanitaria de la Comunidad Autónoma de Madrid, a través del Servicio de Salud Laboral con la participación de los interlocutores sociales, deben ser los encargados en la definición de un sistema de información sanitaria de salud laboral con el objetivo general de conocer el estado de salud de la población trabajadora, así como aumentar su nivel de salud a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

Para la definición del sistema se creará un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Administración (Empleo/Sanidad), entidades especializadas (Servicios de Prevención/Mutuas) e interlocutores sociales más representativos.

El sistema debe estar dotado de medios suficientes (personal, material y métodos para recoger, procesar, analizar y transmitir la información necesaria para apoyar la formulación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas de salud laboral) para el desarrollo de los objetivos que se marquen.

## NO OLVIDES QUE ...

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de los trabajadores/as son centros de trabajo más seguros. Es importante incrementar la representación de los trabajadores/as en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los representantes sindicales, los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

**UGT te puede ayudar**  
**Ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!**





# ANEXOS

## MODELO DE COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

Yo, D/Dña: \_\_\_\_\_ con D.N.I. nº \_\_\_\_\_ trabajadora de la empresa \_\_\_\_\_ del centro de trabajo \_\_\_\_\_ y puesto de trabajo \_\_\_\_\_.

Comunico a la empresa que me hallo en la siguiente situación:

- Embarazo
- Lactancia natural

Con el fin de que la empresa cumpla con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora embarazada o periodo de lactancia natural y adopte las medidas preventivas oportunas en función de los riesgos que se indican en la evaluación de mí puesto de trabajo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

Firmado:

La trabajadora

Recibí empresa, fecha

## MODELO DE SOLICITUD DE PETICIÓN DE LA LISTA DE PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS PARA EL EMBARAZO Y/O LACTANCIA NATURAL

Yo, D/Dña: \_\_\_\_\_ con D.N.I. nº \_\_\_\_\_ delegado/a de prevención de la empresa \_\_\_\_\_ del centro de trabajo \_\_\_\_\_

Solicito a la empresa:

**El listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la situación de embarazo o lactancia natural.**

Con el fin de que la empresa cumpla con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora embarazada o periodo de lactancia y adopte las medidas preventivas oportunas en función de los riesgos que se indican en la evaluación de mi puesto de trabajo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

Firmado:

Delegado/a de Prevención

Recibí empresa, fecha

**MODELO DE SOLICITUD DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO  
POR MOTIVOS DE SALUD O REHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR/A**

Nombre.....

Apellidos.....

D.N.I.:..... EDAD.....

CATEGORÍA PROFESIONAL.....

DOMICILIO A EFECTO DE NOTIFICACIONES.....

TELÉFONO DE CONTACTO.....

**PUESTO DE TRABAJO ACTUAL:**

.....

Jornada de trabajo.....Funciones.....

**MOTIVOS DE LA DIFICULTAD DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PUESTO ACTUAL**

Deberá contener los hechos, razones y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

En.....a.....de .....de 20

## MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCION DE TRABAJO

### INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

D./Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_ y localidad \_\_\_\_\_ ante este organismo comparece y,

#### **DICE**

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la/s empresa/s \_\_\_\_\_, con domicilio/s \_\_\_\_\_

#### **HECHOS**

Exponer de manera detallada los hechos.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por todo lo expuesto,

**SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN**, que tenga por presentado este escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_

NOMBRES Y FIRMAS

## SOLICITUD DE CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

D./ Dña \_\_\_\_\_

**Presidente Comité de Seguridad y Salud**

**Departamento De Recursos Humanos de la Empresa**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

Estimado Sr. \_\_\_\_\_

(Nombre y Apellidos) \_\_\_\_\_ como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:

Delegado/a de Prevención

### **\*Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:**

A esta reunión asistirá D./Dña \_\_\_\_\_, como Técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



# NORMATIVA GENERAL

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- **Ley 35/2014, de 26 de diciembre**, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

- **Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre**, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre**, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo**, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Ley 6/2017, de 24 de octubre**, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto 192/2018, de 6 de abril**, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

# INFORMACIÓN DE INTERÉS

Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.  
INSST

## NTP DEL INSST Y MATERNIDAD

- NTP 413: Carga de trabajo y embarazo - Año 1996
- NTP 414: Reproducción: fuentes de información - Año 1996
- NTP 441: Tóxicos para la reproducción masculina - Año 1997
- NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina - Año 2000
- NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo - Año 2004
- NTP 785: Ergomater: método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas - Año 2007
- NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud - Año 2011
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: Vigilancia de la salud - Año 2011
- NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas - Año 2013
- NTP 993: Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral - Año 2013



# PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT MADRID

**Boletines Informativos:** N° 53 (Octubre 2018) Sustancias Peligrosas. Amianto. N° 54 (Diciembre 2018) La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo. N° 55 (Septiembre 2019) Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo. N° 56 (Noviembre 2019) Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. N°57 (julio 2020) Estrés Térmico

**Carteles en materia de prevención de riesgos laborales:** Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Estrés Térmico, Formación e información, Almacenamiento seguro de Productos Químicos Peligrosos, Pantallas de Visualización de Datos, Delegado de Prevención / Trabajador Designado.

**Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales:** Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Edad y Prevención de Riesgos Laborales, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, Patologías No Traumáticas, PRL en el sector de Alimentación, PRL en el sector de Transportes, Amianto, Delegados de Prevención, Formaldehído, Información, Consulta y Participación, Mujer trabajadora y Salud Laboral, Reincorporación al Puesto de Trabajo, Relaciones de Trabajo Temporales, Riesgos Asociados al Radón, Ruido y Vibraciones.

**Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:** Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Mutuas y Servicios de Prevención, Nuevas Formas de Trabajo, Preguntas y Respuestas Frecuentes de los Trabajadores en Materia de Salud Laboral, Adaptación del Puesto de Trabajo, Amianto, Coordinación de Actividades Empresariales, Condiciones Ambientales en los Centros de Trabajo, Protección contra Incendios, Radiaciones Ionizantes, Sustancias Peligrosas en el Trabajo, Trastornos Musculoesqueléticos, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, La Vigilancia de la Salud en el Trabajo.

**Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:** Delegados/as de Prevención, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales, Enfermedades del Trabajo, Vigilancia de la Salud, Accidentes, Enfermedades del Trabajo y daños derivados del Trabajo, Riesgo eléctrico, Ergonomía, Riesgos ergonómicos.

**Estudios de investigación:** I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid.

**Otras publicaciones como:** USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2019. USB Juego Prevenid@s.

**PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:**

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>  
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



# DIRECCIONES DE INTERÉS

---

## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 88 /Fax: 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

http://madrid.ugt.org/salud-laboral

https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid

### ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL

Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tels: 91 589 09 09 / 09 66

e-mail: prevencion@madrid.ugt.org • slaboral@madrid.ugt.org • saludlaboralydt@madrid.ugt.org

### SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. de América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 • Fax: 91 589 71 45

e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

---

## FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

### FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

Tel: 91 589 73 94 • email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

### FeSP

EMPLEADOS/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS

Tel: 91 589 70 43 • email: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

### FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

Tel: 91 589 73 50 • email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

---

## UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

### NORTE

Avda. Valdelaparra, 108

28100 Alcobendas

Tel. 91 662 08 75

e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

### SUR

Avda. Los Ángeles, 20

28903 Getafe

Tel. 91 891 01 65

e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

### ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2

28805 Alcalá de Henares

Tel. 91 888 09 92

e-mail: uceste@madrid.ugt.org

### OESTE

C/ Clara Campoamor, 2

28400 Collado Villalba

Tel. 91 850 13 01

e-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

### SURESTE

C/ Silos, 27

28500 Arganda del Rey

Tel. 91 876 89 65

e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

### SUROESTE

C/ Huesca, 2

28941 Fuenlabrada

Tel. 91 690 40 68

e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

---

## INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid • Tel: 900 71 31 23

e-mail: irsst@madrid.org

---

## INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17 • 28008, Madrid • Teléfono: 91 363 56 00

e-mail: itmadrid@mitramiss.es

